

平成29年 3 月発行
佐賀大学経済論集第49巻第 4 号 抜刷

大合理化期チッソ(株)の労使関係:1963－72年(1)

富 田 義 典

大合理化期チッソ(株)の労使関係:1963-72年(1)

富 田 義 典

目 次

序論-安賃争議終了時のことなど

I 合理化と労使関係

1 ポスト安賃争議期の合理化と労使関係

- (1) 安賃争議後の希望退職
- (2) 南九配転
- (3) 工作分離, CEC 配転 (以上, 本号)

2 「再建5か年計画」の進行と労使関係

- (1) 「再建5か年計画」
- (2) たび重なる合理化へ
- (3) 「恥宣言」
- (4) 大合理化の進行と労使関係
- (5) まとめ-内部労働市場型調整の芽生か

II 春闘・一時金交渉の労使関係

- (1) 安定賃金下の交渉(63-64年)
- (2) 春闘への回帰?(65-66年)
- (3) 再び安定賃金へ(67-68年)
- (4) 安定賃金下の変化(69-70年)
- (5) 新たな交渉制度への模索

総括

序論－安賃争議終了時のことなど

チッソ(株)¹⁾には労働組合が二つあった。筆者はいわゆる第一組合である合成化学産業労働組合連合新日本窒素労働組合に焦点を当てチッソの労使関係史をたどる研究をしている。前稿富田(2015)では、安定賃金争議(1962－63年)を扱った。本稿では、安定賃金争議後から1970年代初頭にかけて大合理化を進めたチッソの労使関係を考える。

チッソの安定賃金争議(以下、安賃争議と略記)は化学産業史上最大の争議であった。期間にして約1年、その間の売り上げの遺失は会社試算で8億6,900万円にのぼった。ここからの説明の理解を容易にするため、1963年1月末の争議収束時の労使関係の骨格を簡単に振り返っておきたい。以下の三点にまとめられる。

第一は、争議の最大の結末たる、労働組合が二つに分裂したことである。元来のチッソの労働組合は、合成化学産業労働組合連合(以下、合化労連と略記)新日本窒素労働組合(以下、新日窒労組と略記)であったが、同組合が安賃争議のさなか1962年7月に分裂し、第二組合として新日本窒素水俣工場新労働組合(以下、チッソ労組と略記)が生まれた。新日窒労組が総評系であるのに対して、チッソ労組は全労会議＝同盟系の組合である。チッソは、この時点から新日窒労組が消滅する2005年まで複数組合を有する企業となる。

第二は、安定賃金のもつ労使関係にとっての意味である。すなわち、チッソの労働組合が安賃協約を結んだということは、当時ようやく軌道に乗り始めていた春闘の主力単産である合化労連の、しかもその重要な一角であった新日窒労組が春闘の隊列から脱落してしまうことを意味する。これによって、春闘の行方はむろん、チッソ企業内の賃金交渉のどのようになるかが一つの論点となった。

第三は、安賃争議収束にともない新日窒労組と会社の間に締結された協約(以下、63年1月協約と略記)である。この協約は争議後の労使の動きを枠づけるものであり、とくに合理化の進行にとって重要である。柱は以下の4点である。

- i) 賃上げについて：平均賃上げ額を、1962年分2,600円、63年は同業8社のうち上げ幅上位6社の平均賃上げ額に500円を加算した額、64年は地労委仲裁によるとし、この間は賃上げのための争議は行わない。
- ii) 争議後の再就労について：再就労にあたり会社は配置転換を行う。それによる減給や資格の降下等はしない。
- iii) 人員余剰について：水俣工場の剰員に関して、会社は同工場の全従業員を対象として希望退職を募る等の方法により整理を行う。そのさい退職条件は優遇する。組合はこれを了承する。
- iv) 以上の実施にあたり、疑義が生じたときは当争議のあっせん員の意見を求める。

この協約では、とくにiii)が問題含みであり、協約締結のさいの労使による確認作業において、以下のようなあっせん員の見解が付加されていた。

- v) 上記iii)の「希望退職者を募る等の方法」とは配置転換その他の当事者の協議により定められた手段方法をさし、会社が特定の者を直接指名して解雇することを含まない」
- vi) 同じく上記iii)の「希望退職等を募る等」の意味は……一定の基準を設けて当該者を整理することは、会社が特定の者を指名して解雇することには含まれない。「一定の基準を設けて」とは、当事者の協議により定められる手段方法の一つを挙げたものである」

以上の初期条件を基にチッソの労使は争議後の過程に入ってゆく。その過程はチッソ経営にとっては想った以上に面倒な過程であり、労働者にとってもきわめて厳しい事態を体験することになる。各種の努力はつづけるものの会社の衰退は容易に収まらず、先の見えない合理化の過程に入ってしまうのである。その様相は、1960年代から70年代前半の従業員数と利益の推移をしめした図表1・図表2に見て取ることができる。従業員数は、60%以上の減少、当期利益は1961年のそれを上回ること一度もなくマイナスに落ち込むことがめずらしくなくなったのである。

安賃争議が終結した当初は、平常に復する期待もなくはなかったが、ほどなくその期待は消失した。あえて言えば、そこからが安賃争議の本史であった。

図表1 チッソの従業員数の推移

	水俣工場	企業計
1961年	3,363	3,841
1962	3,417	4,118
1963	3,500	4,174
1964	2,922	3,555
1965	2,901	3,570
1966	2,845	3,588
1967	2,813	3,546
1968	2,502	3,179
1969	2,260	2,933
1970	1,720	2,316
1971	1,317	1,997
1972	990	1,507
1973	957	1,452

注) 1. 各年3月末現在
2. チッソ(2011)より作成

図表2 チッソの業績の推移 (単位 100万円)

	売上高	当期利益	配当率	
			上期	下期
1961年度	18,760	994	10	10
1962	17,891	△97	0	0
1963	23,711	435	0	0
1964	28,419	713	8	8
1965	31,001	27	0	0
1966	37,009	△1,026	0	0
1967	32,701	208	0	0
1968	36,134	896	0	0
1969	40,849	99	0	0
1970	43,683	100	0	0
1971	43,943	△1,705	0	0
1972	50,014	△5,728	0	0
1973	59,204	△7,596	0	0

注) 1. チッソ(2011)より作成
2. 年度は上期と下期の合計値
3. 1965年9月期決算より以降は無配

以下、本論文はそのような時期のチッソの労使関係史を詳述してゆく。その際の重要な論点となる事項が二つ考えられる。しばしそれらに關説しておきたい。

第一は、労働組合の存在形態である。チッソでは安賃争議のなかで第二組合ができ組合が分裂した。戦後の争議の多くの場合、組合分裂があれば大部分は短期日のうちにいわゆる第二組合が圧倒的多数を占めるに至り、力関係は決してしまう。しかしチッソの場合、そうはならず20年近くの間に二つの組合が対抗をつづけた。大変めずらしい事例である。これは、チッソの経営の帰趨にたいへん大きな影響をあたえることになる。

第二は、大方の方が関心を持たれるであろう水俣病問題とチッソの経営・労使関係の関連に関わる点である。この問題の入力関係については、水俣病問題が労使関係にどのように影響したか、および労使関係が水俣病問題に影響したかという双方向の関係が考えられる。

後者(労使関係→水俣病問題)の脈絡から取り上げよう。チッソの労使関係が水俣病の発生には直接関係しない限りこの脈絡での問題はほとんど意味をなさない。そして直接の関係はないと観るのが大方であるからチッソという企業の性格や体質を理解するうえで当該の企業の労使関係を観ることに一定の意味はあるという程度にとどめるべきであろう。ただし、それは措くとして、考えておくべき脈絡はある。すなわち、水俣病を引き起し社会問題となった後に当該の企業の内部にある存在として労働組合がどうふるまうかは水俣病問題の行方に多少とも影響をあたえることが考えられる。それゆえこの脈絡にも論点を設けることは可能である。その試みは、これまでも多くはないがなされてきた²⁾。

その中身の議論は本論に移ってからとして、次は、前者(水俣病問題→労使関係)の入力方向についてである。水俣病問題の帰趨がチッソの経営に影響し、それがチッソの労使関係に影響をあたえる。これはとうぜん考えられる脈絡であり、それが本論文の主たる関心に他ならない。そこで、これからの行論上触れておくべき点がある。

すなわち、後の実証分析で詳しく説明するが、水俣病問題がチッソ経営に直接影響をもち始めるのは1967年夏の「再建5か年計画」(正式名称「長期

経営計画68～72年の5カ年計画J)が出される頃からである。チッソはそれ以前の安賃争議開始期(1960年代劈頭)にはすでに石油化学への転換が遅れたため収益が上がりづらくなっていた。その時期の労使関係の難問がその後の経営を左右する。本論文があつかう1960年代の合理化期のチッソ労使関係の展開は、すでに1960年前後にはできていた構造によりまずは規定されている。水俣病問題はその構造に付加される要素という位置づけになる。この時間関係に注意しておきたい。

さて、以下、安賃争議以降のチッソの労使関係の実態の説明に移る。分野として取り上げるのは、これまで示唆してきたように、大きくは、合理化と労使関係(本稿のⅠ)、春闘態勢の隊列から離れたチッソの賃金運動(本稿のⅡ)、の二つになる。それぞれの叙述の仕方について簡単に触れておきたい。

合理化と労使関係に関しては、安賃争議の後の過程を経て1971年で一応の段落をむかえるが、その間に四つ大きな山と争点がある。叙述はそれらを取り上げて詳しく観てゆくことになる。その際対立する二つの組合の戦略や対立の諸相や、水俣病問題の与えた影響を織り込んでゆくことになる。

賃金運動に関しては、時間軸に沿って説明してゆく。その際に主に新日窒労組の動向を観るが、必要に応じてチッソ労組の動きも対照させる。春闘の上げ幅に関しては二つの組合のそれぞれを示したい。

なお、元来であれば上記の二分野の叙述の順序は、賃金運動のほうが先に来るのであろうが、本論文ではより重要な問題だと考えている合理化と労使関係の展開からはじめることとしたい。

Ⅰ 合理化と労使関係

1 ポスト安賃争議期の合理化と労使関係

(1) 安賃争議後の希望退職

就労再開期

安賃争議は1963年1月21日チッソ経営が地労委あっせん案を受け入れた時

点で収束した(新日窒労組は同14日に受諾)。労使はあっせん案を協約化した(主内容は先のi)～vi)に示した)。それを受けて、2月1日より、就労が再開された。就労再開時点の二つの組合の員数は、新日窒労組2471名、チッソ労組992名であった。

再就労は、一挙にはなく、十一次に分割して行われた。その回数から想像できるとおり、経営によるスクリーニングを経ながら労働者は就労していった。そこには軋轢と紛争、第一組合と第二組合のあつかいの相違があった。十一次の就労が終わった時点で、新日窒労組組合員で原職場に復帰できた者は、594人であり、就労再開時の同組合数(上記)の25%に過ぎなかった³⁾。他方、チッソ労組の組合員はずっと多く原職場復帰したと思われるが、片方の組合の労働者がそれほど配置転換されたわけであるからチッソ労組の組合員の配置もかなりの割合で変化せざるをえなかったものと思われる。

再就労の過程で大きな問題となったのは、会社が施設部なる部署を新設しそこに新日窒労組の組合員を多く所属させたことである。原職場に復帰できなかった組合員1877名のうち1243名が施設部に配属された。施設部とは、5課に分かれており、土建課である第3課以外は工場内外の清掃・雑役、補助作業を担った。なかでも第5課とされた部署は428人が集められ、もっぱら工場外の道路清掃、どぶ攫い、草むしりなどを課せられた。新日窒労組の代議員や拠点長また若手の活動家の多くも同課に配属された。

それに関して、新日窒労組は、それはあまりに露骨であるとして、事態の是正のため地労委に訴えた。地労委のあっせん員は事情聴取の後、4月10日会社に対し施設部を含めて新日窒労組員433名の配置の是正を指示した。それにより施設部から他部署に移される者は増えた。しかしそれでも、同年の10月の時点で施設部には516名が残り、同時点でチッソ労組で同部に配属された者が31名であったことからすれば明らかな不平等が残ったのである。

さて、3月9日には十一次の就労が終わりほぼ全従業員が職場復帰した。それまでの再就労の過程で、新日窒労組員に対するチッソ労組への移籍の勧誘は職場内外で激しく行われた。むろんその防衛も行われたが、結果として、3月10日時点の両組合の勢力は、新日窒労組2309名、チッソ労組1143名となった。

図表3 安賃争議終結後 第一次～第三次希望退職の事実経過

	事 項
〈1963年〉	
1. 21	安賃争議終結，全面スト解除
2. 1	就労再開
3. 9	十一次に渡る再就労の完了
5. 13	第一次希望退職募集
7. 4	第二次希望退職募集
9. 4	第三次希望退職募集

第一次希望退職

再就労がひと段落した1963年5月の団交で，会社は水俣工場には人員余剰が950あり，うち200を企業努力により吸収し，750人を希望退職とすると申し入れた⁴⁾。希望退職の募集に当たっては，主に以下の「基準」を置くとした。

- i) 高齢者
- ii) 出勤状況不良の者
- iii) 病弱者，精神身体に障害のある者
- iv) 会社業務に協力しない者
- v) 勤務怠慢な者，作業能率が悪い者
- vi) 退職を希望する者

新日窒労組はこれに強く反発し，争議終結時の63年1月協約にあるように純粹の希望退職であれば従うが，これは「基準を設けて行なう強制解雇」であるとして「全力をあげて反対する」とした。団交は重ねられたが，着地点は見いだせず，地労委のあっせんを頼むこととなった。あっせんの結果は，①750という数字は会社の希望に過ぎずそれにはこだわる理由はない。②上記iv) v) は削除すること等であった。労使ともあっせんを受け入れ，希望退職の募集が5月22日に開始され，当初設定された締切日が延長され20日間続いた。その結果，108名が応じた。うち新日窒労組員が88名，チッソ労組員が18名であった（その他は非組）。その間，経営による強い説得が行われたことは言うまでもない。

第二次希望退職

会社は上記の結果に満足せず、7月4日再び主に下記に該当するものから642(642=750-108)名の希望退職を実施する、くわえて応募者が目標に達しない場合この希望退職の基準を用いて解雇を行うことを組合に申し入れた。

- i) 52歳以上の男子、50歳以上の女子
- ii) 傷病以外の理由により勤務状況不良な者
- iii) 休職者、40日以上長期欠勤者
- iv) 精神・身体に障害のある者
- v) 懲戒行為のあった者
- vi) 3年間で考課の低位な者
- vii) 退職を希望する者

これを受け労使は団交したが結論は出ず、この時も地労委のあっせんに持ち込まれた。あっせん案として、642名の希望退職は基準を設けず行うこと、希望退職が目標に達しない場合は「その後の措置は…あっせん員の見解に従う」ことを提示した。経営はこれを呑んだが、新日窒労組は、後段に関して、現にそうなったときのあっせん員の見解を聞くまでは諾否を示し得ないと回答した。あっせん員は、この新日窒労組の回答をあっせん案を拒絶したものと受け取り、このあっせん作業は流れたものと解した。その後団交が再開されたが、会社は、予定通り希望退職を行いその目標に達しない場合は基準解雇を行うこと、再就職あっせん連絡会議を設けることを組合に通告した。それに対して新日窒労組は、希望退職には応ずる、再就職あっせん連絡会議の設置に異論はない、基準解雇には反対する旨を回答した。

こうした経過の後、7月24日会社は予定通りの第二回希望退職を募集した。期限は8月19日までとされ、その間に応募者は新日窒労組員96名、チッソ労組員13名、非組2名にとどまった。

第三次希望退職

一方、新日窒労組は、第二次希望退職の結果会社が基準解雇を強行することを予測し、熊本地裁に対し、63年1月協定および確認事項に反した人員整理を会社がおこなわないよう仮処分申請を行っていた(8月8日)。この仮

処分申請へは8月12日、ほぼ新日窒労組の求めたとおり基準解雇は禁止する旨の決定が示された。

会社は、それにも関わらず、あらためて9月4日、第二回の基準 i)～vii)と同じ基準で、人数は縮小して414名の希望退職を募集する、また応募が目標準に達しない場合は同様の基準で解雇を実施すると通告してきた。これを受け協議団交が行われたが結論は見えず、会社は9月20日を区切りとして第三次希望退職を実施した。結果は、応募者はわずか14名（新日窒労組11名、チッソ労組3名）にとどまった。

これはある意味では織り込み済みの結果といえ、上記の仮処分の決定があるにもかかわらず会社が基準解雇を強行してくることが考えられた。新日窒労組はストをもって対決する姿勢を固めるため全員投票によるスト権の確立を行った。それには熊本県総評や合化労連からも支援の姿勢が明らかにされた。

そうした動きを見て取った熊本地裁が、9月20日地労委にあっせん等を行うよう要請した。それに関して多少の曲折はあったが、労使ともあっせんの開始を受け入れた。あっせんでは、新日窒労組は、63年1月協定に反する“基準解雇による指名解雇”を会社が強行しようとしていることが事態を悪化させているのであり、あくまで同協定に照らして事態の解決を模索するべきであると主張したのに対し、経営は自らの動きこそ同協定に沿ったものであると主張し、折り合うところがなかった。そして結局このあっせんは不調に終わったのである。

(2) 南九配転

南九配転、仮処分申請却下

時は1963年10月をむかえていた。会社は新たな動きを見せ、同月28日、子会社・南九開発㈱（同年6月設立）に水俣工場の従業員約320名を第三回希望退職とほぼ同じ基準を用いて配置転換すると組合に通告してきた⁵⁾。配置転換といっても、この場合はチッソを退職し南九開発に採用する、労働条件は南九開発が定めるとするとされていた。

図表 4 南九配転に関する事実経過

	事 項
〈1963年〉	
10. 28	会社 南九配転を提起
11. 1	会社 南九配転の辞令を送送
11. 6	新日窒労組 熊本地裁に地位保全仮処分申請
12. 26	熊本地裁 同上仮処分申請却下
12. 31	会社 南九配転者に出社辞令発送
〈1964年〉	
1. 5	組合 仮処分申請却下を不服として福岡高裁に抗告
1. 6	南九配転者 南九に出社
〈1965年〉	
7. 8	福岡高裁 組合の抗告を棄却
7. 15	南九配転に関する労働協約締結

むろん新日窒労組は強く反発し、会社提案は63年1月協定に反する基準解雇による指名解雇であり、仮に配転だとしても同協定の配転先には南九開発は想定されていないとして会社提案を拒否した。その後団交は重ねられたが、会社の姿勢は固く、同年11月1日に至り、会社は予定数の310名（新日窒労組269名、チッソ労組41名）を選択し個人宛に命令書を郵送した。命令書には、「チッソを退職、南九開発勤務を命ずる。賃金・退職金・その他の労働条件は南九の定めるところによる」と記されていた。

こうして事態は緊迫の度を加えた。被指名者や組合員が就労を求めて工場正門を入ろうとして会社側との衝突も起きていた。県外からの支援部隊も入り始め前年の安賃争議を思い起こさせる雰囲気も出始めていた。そうしたなか、もともと新日窒労組が仮処分申請の動きをみせていたこともあり、熊本地裁が和解に乗り出し事情聴取に入った。そこでは組合は、①休職扱いでの南九開発への配転、②労働条件はチッソと同一を求めたが、会社は受け入れず、和解は不調に終わった。組合は予定していたとおり、地裁に地位保全の仮処分申請を行った（11月6日）。

仮処分の決定は12月26日に下りた。結果は組合の予想したものではなかった。仮処分への期待が大きかった組合にすれば、「仮処分が組合に有利に出ることは99%の確率があるということで、今日まで裁判所を信じてきたのでありますが、残る1%が出てきた」（新日窒労組代議委員会の発言⁶⁾）と言わ

しめるくらいに、ショックは大きかった。仮処分申請は却下されたのである。却下の理由は後のチッソの労使関係・合理化の帰趨に大きな意味をもってくる内容であった。それゆえ丁寧にみておきたい。以下、新日窒労組の仮処分の申請の理由、地裁の申請却下の理由の順にまとめておく。

(組合の仮処分申請理由⁷⁾)

63年1月協定及び確認事項では希望退職等による過剰人員整理とは配置転換によるとされている。協定締結時に存在しなかった南九開発は配転先企業とはみなしがたい。配転の「基準」についても不適切であり、「基準」について労使に見解の相違がある場合は協議するとされているにもかかわらず会社は一方的に本人に配転を通知してきた。よってこの配転は63年1月協定に違反した基準解雇による指名解雇である。

(仮処分申請却下の理由)

配転は一般には同一企業内の移動と解されるが、チッソではこれまでも子会社の守山工場(日窒アセテート(株)守山)や五井工場(チッソ石油化学(株)五井)に退職・採用のかたちで人員移動をしてきており、これらはチッソの持ち株会社であり人事関係も密接である。組合もその移動を認めてきた。よって関係他社への転出も配転とみなしうる。ただし労働条件を低下させないという条件が付く。配転「基準」については、会社は組合に協議を呼び掛けたが、組合は人員余剰はないとの理由でそれに応じなかった。それゆえ会社は協議を免れる。以上によって、南九開発への移動は配転とみなしうる。ただし労働条件の維持が約束されていない以上はその限りではない。

この熊本地裁の決定は、労働条件の維持が約束されていない点で会社の主張を認めてはいないが、それをクリアすれば南九開発への配転も63年1月協定に照らしても至当であるとするもので、新日窒労組にとってはきわめて厳しい内容になっている。組合は、①南九開発は守山等とは異なり人員整理会社であり同一には並べられない、②「基準」については十分な説明はない、③配転であっても本人の合意が必要だ、と反論するが、とくに①については地裁の説明には厚みがあり、今後の退職・採用＝配転による合理化への法的防衛線を築く上では大きな障害物が現われたとみなすほかないものであった。

南九就労、高裁抗告棄却

その後も組合は団交を続行し、南九開発への移動は退職ではなく休職出向とする、労働条件はチッソ並み、出向に当たっては本人の同意が必要だと主張した。団交は進展を見ないまま、会社は1963年大晦日、「チッソ退職、1月4日より南九に出社せよ」(賃金・労働時間はチッソと同一とする)⁸⁾という命令書を各自に送付した。

それに対して新日窒労組は連日代議委員会と被配転指名者会議を開き方針を協議した。長い議論の後、1月5日の代議委員会にて、①熊本地裁の仮処分却下決定を不服として福岡高裁に抗告する、②抗告の決定が出るまでの間、チッソ従業員であるという主張を留めて、ひとまず南九開発に就労して闘いを進めることを決議した。代議委員会では、徹底抗戦を強く主張する向きもあったが、就労せずに闘う場合当時の組合財政では生活必要額の60%程度しか保証できないとの予測が示され、同席した合化労連の役員からも同様の方針が示され、上記のようにまとまった⁹⁾。

これを受けて新日窒労組の配転指名者(この後、この指名者たちは抗告の当事者となるので「原告団」と呼ばれることになる)の大部分(237名)が1964年1月6日、南九開発(株)¹⁰⁾に出社した。

出社後、南九開発の業務内容の実態は明らかになった。予想された通り、チッソ製品の運搬、ドラム缶洗浄などの工場の雑役各種、工場外では道路舗装、整地作業などであった。一方、抗告を受けた福岡高裁は、和解を進めべく労使の聴取を重ねたが、結局和解はならず、約1年半後の1965年7月8日抗告を棄却し、労使の交渉による解決を示唆してこの件の幕を引いた。棄却の理由は、熊本地裁の仮処分申請却下の理由と同じであった。それを受けた新日窒労組は次の二点を協約化したうえで不本意ながら、長く待ち続けた南九配転の抗告の結末を受け入れるほかなかった。

i) 第二次南九配転はしない

ii) 仮に南九開発が破綻することがあれば配転者はチッソが引き取る

以上の南九配転問題の収束により、安賃争議から続いた人員整理は一段落した。ことここに至り、当初会社が示唆した余剰人員数750は、種々の形態によりそれに近いところまで削減を見たのである。

ここでこの時点までの展開を三点にわたってまとめておきたい。

(1)まず水俣工場の人員数の変化を確認しておこう。図表1におおよその推移は示してあるが、安賃争議終了期の約3500名(1963年3月)が南九配転配転実施後の約2920名(64年3月)に減少した。削減されたうちの新日窒労組とチッソ労組の組合員の内訳は、図表5に示したとおりである。

図表5 希望退職(1963年)の組織別応募者数

	新日窒労組	チッソ労組	計
第一次希望退職	88名	18名	108名
第二次希望退職	96	13	111
第三次希望退職	11	3	14

注) 1. 新日窒労組(1963)より作成

2. 両組合の合計が計とは異なるのは、非組合員がいるため

次に両組合の勢力関係(人数比)については、安賃争議終了時は¹¹⁾、新日窒労組2458名、チッソ労組944名であったのに対し、南九配転直後は、1653名対1481名になった。両組合とも、南九配転された者も組合籍は元のままを維持したので、これがとりあえずの両組合の勢力関係となる。水俣工場にかぎれば、新日窒労組約1380名、チッソ労組約1450名であり逆転している。ただし間もなくほぼ同数となりその後も拮抗した状態がつづくことになる。

(2)これまで観てきた労使の対抗は安賃争議のいわば延長戦であり、長い闘いは南九配転で終わった。南九配転は当初から波乱含みであり、配転者は期待しながら1年半も待たされたあげく高裁抗告はあえなく棄却された。配転者には恨み、新日窒労組にはキズがのこった。恨みもキズも深かった。

しかしそれはその後教訓ともなつてゆく。すなわち、新日窒労組は分岐した子会社への配転者を徹底して支える体制を作り上げることに知恵を絞ることにつながつてゆく。それは南九配転に関わつては次のような形であられた。配転者の組合籍は南九への配転後も新日窒労組所属のまゝとして、労働条件の交渉はこれまでと変わらず新日窒労組が行う。この組織化に関わる一線は組合は会社に譲ることはなく、またチッソ本体との労働条件の格差を認めない方針も明確であつた。組合籍を移さないでの移籍は第二組合のチッソ労組にも取り入れられた。この後チッソはさらなる子会社派生と配転にみまわれることになるが、それに際しての新日窒労組のスタンスはこの時に決

まったと言ってよい。

(3)次は、これまでの合理化を新日窒労組がどのように受けとめていたかの法的側面に関わる。先にみたように南九配転への仮処分を求めた組合の申請理由に関して熊本地裁は、別会社であっても資本関係と人事関係が濃ければ離職・採用のかたちの移動であっても実質上配転とみなすことができると結論付け組合の主張を全面的に退けた。この厳しい決定が下ったさいの組合の受けとめ方は、次のようであった。

地裁の決定では、「(南九配転は)「配置転換としての効力を生じ得ない」と……一番大事な点で、組合の主張が認められた」,「組合の主張が大部分^(ママ)入れられている」(組合新聞「さいれん」1963年12月27日)。

組合の捉え方はこのようである。ピントを外している。すなわち、地裁は、南九ではチッソと同一の賃金労働条件の維持が保証されていないので会社の言うところの配転ではないと、その点だけは組合の言い分を認めた。しかし、肝腎の争点である南九配転は配転か指名解雇かに関しては、配転であると明確に判定したことを組合は正確にとらえていない。

そして、この地裁決定を受けての組合の代議委員会では、当を射た発言もあったが、戦術論が先行し、高裁に抗告したほうがやりやすくなるなどの論議に終始し¹²⁾、法的な次元での捉え方は甘かったと言わざるをえない。

要するに、この1963年という時点は、チッソにかぎらず会社一般に、子会社を圈内に含んだ企業グループとしての人事がさかに行われるようになる**とば口**の時期にあたっており、法もそれに沿う動きを見せはじめる時期であった。会社側が周辺の要件を固めてきた場合は子会社への移動は法的手続きで防遏することがむずかしくなりつつあったのである。このことが組合にどれだけ自覚されていたか。この後チッソの労働者はもっと大きな合理化に見舞われることになる。そのさいは63年のこの時点で遭遇したこの難問へのなんらかの回答を用意しておく必要があった。

それへの新日窒労組なりの回答は、次にみる CEC 配転問題のなかで探られることになる。

(3) 工作分離, CEC 配転

端緒

1965年, 南九配転問題は一応の終止符を打った。だが踵を接して工作分離という新たな問題がもち上がる。

同年のチッソの事業実績は安賃争議による落ち込みからは回復し生産は上向いていたものの利益は伸びておらず, 65年上期からは無配に落ち込んでゆく(図表2)。社長も64年末より興銀出身の江頭豊に替わり, ポスト安賃争議期とは異なる新たな段階の経営改革・合理化計画の検討が始まっていた。

その大きな経営改革の立案とポスト安賃争議とのちょうど間にあるのが, 工作分離問題である。それは合理化の規模としてはさしたるものではないが, 新日窒労組が新たな運動の手がかりをさぐる過程の観察において逸することができないものである。

ここからは, チッソ労組も活動体としての相貌を見せ始めるので, その観察も適宜折りこみ叙述してゆく。

会社は, 1965年春闘期に, 工場内の補助部門の分離・分社化構想を組合に

図表 6 工作分離, CEC 配転に関する事実経過

	事 項
〈1965年〉	
2	チッソエンジニアリング(株)(CEC)設立
9. 3	会社 水俣工場工作分離提案 同月撤回
〈1966年〉	
1. 5	会社 南九配転の辞令を発送
4	水俣工場 工事課と工作課を分離
7	日窒アセテート守山工場 工作分離し, CEC への移籍を提案
10	組合 工作分離テキストを作成
10. 27	チッソ・旭化成合併交渉が報じられる
12. 21	旭化成との合併案に関してオールチッソの組合での対応を組合間で協議, および会社との協議(その後旭化成との合併は頓挫)
〈1967年〉	
3. 14	会社 CEC 水俣を置く。工作部からの配転を提案
4. 15	チッソ労組(第二組合) CEC 配転受け入れ
7	会社 「再建5か年計画」策定
〈1968年〉	
3. 15	会社 CEC 水俣に約40名配転提案
5. 31	組合 CEC 問題の地裁から出された和解案受諾(4人移籍)

提示した。同年9月には、工作部門を分離・分社化し従業員を退職のうえ移籍させる、そのさいの労働条件はチッソと同一とすると発表した。ところが、組合が反応を示す間もないうちに同月内に会社は提案を撤回した。

1966年に入ると、会社は機械工作や機器メンテナンス関連部署の組織変更を行う。製造部門での機器のメンテナンスを製造に直接あたる人員に担当させるよう職務の変更を行ったうえで、それまでは専らメンテを担当していた人員を工作部のPM (preventive maintenance) 課に移した。会社は、それによりエンジニアリング人材を社外でも稼げるように強化したいと説明した。それにより移動した人数は不明であるが、66年7月時点での工作部内の人員は工作課76名(新日窒労組45名、チッソ労組31名)、工事課(PM課が再度改称)167名(同順で、105名、62名)となっている¹³⁾。工事課は工場内でもカーバイド関連の部署に次ぐ規模となり、新日窒労組員が多く所属していた。

組合はこの事態に際し、会社が1965年2月にチッソエンジニアリング(株)(Chisso Engineering & Construction 以下 CEC と略記¹⁴⁾)を創設していたこともあり、上記2課の組合員を CEC へ離職配転しようとしているのではないかと追及した。会社は、その意図はないと回答したが、組合は警戒を緩めなかった。ところが、またもやと言うべきか、会社は上記の移動した人員を再び製造職場に戻すとしてきた。

一方会社は、1966年7月に子会社である日窒アセテート(株)守山工場¹⁵⁾(滋賀県)で、工作部門を分離し、関連人員を CEC へ離職移籍させると提案していた。守山工場も複数労働組合であり、第一組合は水俣の新日窒労組出身者も多く、新日窒労組と兄弟組合ともいうべき存在であった。守山の第一組合は CEC の事業性(採算)を疑問視し、会社の提案には強く反対したが、水俣とは異なり数の上で第二組合に対して明らかに劣勢であり、9月に入り CEC (株)守山の設置の運びとなっていた。

ここに至り、水俣でも緊張がふたたび高まった。

『学習テキスト』の作成¹⁶⁾

工作分離は当時の化学産業にあっては一種の世の流れともいうべきものであったが、新日窒労組は会社の方針に揺れがあったこともあって状況の冷静

な分析と早めに対応方向を固めるため、『学習テキスト 工作部門の切りすてを許すな、工作分離を粉碎しよう！』を作成し、組合員に配布した。

テキストの内容を振り返ってみよう。工作分離への対応方向は、水俣工場のエンジニアリング部門が独立して採算がとれるか、将来性があるかで決められるべきであると立脚点を明確にし、まず同業他社の工作分離を検討する。東洋高压系の東洋エンジニアリングと宇部興産系の宇部チッソが検討され、前者は、親会社から投下された資本規模が12億と大きく、工作分離企業としては先発であり三井系であることから系列内の金属機械企業との技術面での連携や、仕事の受注も比較的容易であるがゆえに5年間で大卒を250名以上採用するくらいに成長している。宇部チッソは、宇部興産グループにすでにあった工作機メーカー宇部鉄工所と共同による事業発足であるという利点があったものの、後発であり、合理化による人員減を経たのちの事業開始であり人材の厚みもなくなり苦戦している。このように分析し、水俣の工作分離は宇部に似ているとする。

テキストはさらに分析を細かくし、プラントメーカーとしての力を推定する。設計能力、機器製作能力、プラント建設能力に分けると、水俣の工作部門は、設計能力は現状のチッソのそれから増強されるわけではなく、建設能力も現状のチッソのそれと何ら変わらないとする。機器製作能力に至っては、現状のチッソの古い機械設備で養成された人材では太刀打ちできないと断定している。

以上の分析を踏まえ「テキスト」では、事業面での勝算がない以上、チッソでの工作分離と CEC への配転は認めるべきではない。宇部は、水俣と同様複数組合で第二組合の動きによりずいぶん混乱させられた。それゆえ、第二組合への対策と早めの方針確立と態勢固めが肝要である。最後に、チッソのような企業では工作部門を外に出し打って出るよりも内部に置いておきエンジニアリング力を強化し工場としての力をつけるほうが肝要であるはずだ、と結ばれている。

「テキスト」が作成されたのが1966年10月である。新日窒労組は、これによって工作分離への方針を固め、組合員への方針の共有を進めつつあった。

一方会社は、別な要因によって揺れていた。同10月27日『石油化学新聞』

が、「興銀、住友、三和の三銀行が、チッソを旭化成に吸収させるという方向で原則一致をみた」と報じた。先の水俣工場の工作分離をめぐる会社方針の動揺や守山工場の工作分離の背後にはおそらくこのことがあったものと思われる。この旭化成との合併話は、日窒アセテート(株) (64年からチッソアセテートに名称変更) のアセテート部門の旭化成への譲渡に縮小するが¹⁷⁾、それでも組合には大きな衝撃であった。新日窒労組は先の「テキスト」に基づいて打ち出した運動方針の練り直しに迫られることになる。

運動方針の変更は、まずは当然のことながら、運動の枠を広げることであった。旭化成を含めた旧日本窒素グループ企業に呼びかけを広げることであった。「オール・チッソ」という名目で、水俣、守山、本社組合(東京)、大阪営業部、五井(チッソ石油化学、千葉県)、野田(チッソ電子化学、千葉県)、および旭化成の組合が念頭におかれた。これらのなかには、複数組合であるところも、上部の産別が合化労連でなく全労会議系の組合もあったが¹⁸⁾、新日窒労組はそれらにも呼びかけの範囲を広げた。そうしたうえで、次の6項目の要求の協約化を追求するよう他事業所他組合に呼びかけた。

- i) オール・チッソの事業所従業員の完全雇用の確保
- ii) 労働条件は低下させないこと。事業所間の労働条件の差をなくし改善に努める
- iii) 新規別会社の転出者については労働条件を低下させず、将来もチッソのそれを下まわらないこと
- iv) 転勤・配転などの異動は事前に組合と協議決定し本人の同意を得ること
- v) 団体交渉権の確認
- vi) 工作分離はしないこと

以上の6項目は、第二組合と目される組合が受け入れるところとはならなかった。それでも、①今後の会社の合理化計画を明示すること、②人員配置計画を明示すること、③移籍者についてはチッソにおいて身分の保障を行うこと、④人員整理、退職勧奨は一切行わないこと、⑤配転あるいは人事異動については組合及び組合員の同意を得ること(以上は、チッソ労組の要求案)などのように、翻訳されながら、あるいは部分的にいくつかの組合には取り

入れられていった¹⁹⁾。

新日窒労組としては、上記の i) ～vi) を協約化しようとしたが、むずかしかった。その代わり、守山のチッソと旭化成の共同出資の新会社へチッソアセテートの従業員が移籍するにあたり、「人員整理、退職の勧奨、労働条件の引き下げは行わない」、「組合員の労働条件に関する諸制度は新会社が引き継ぐ」との協約を結ぶことに成功した。この協約は「オール・チッソ」の代表たる新日窒労組の委員長の署名により成り、内容も上記 i) 以下と①以下との折衷となっているように、運動の新たな段階を画するかにみえた。

CEC 配転

そのようななか会社は工作分離に関して新たな提案をしてきた。1967年に入り3月の経営協議会で、CEC 五井、CEC 守山に次いで CEC 水俣をおく。CEC 水俣は当面20名のうち10名は組合員レベルの人材とし工作部の人員に移ってもらうというものであった。CEC は事業所としてはそれらの三か所を構え、事業としてはチッソのエンジニアリングをも担うがあくまで社外の仕事を受けるのを基本とする。三つのうちでは水俣が経験不足ではあるが、韓国のプラントの仕事が来ており、将来性はあるとの認識を示していた。

それを受けて会社は水俣で組合との交渉に入った。会社は、移動する場合は退職採用となるが、CEC は下請けではなくチッソとは別業種（エンジニアリング）の並列関係の会社であり、労働条件は協約したとおり同一であり、水俣で働けるとした。チッソ労組は最初は態度を明らかにせず労働条件が維持されるかの確認に力を入れた。そしてほぼひと月の交渉で、退職採用のかたちで移動すること、組合籍は移さず、労働条件は維持することで移動を認めた²⁰⁾。一方、新日窒労組は態度はすでに決まっているので、CEC の事業内容の確認に時間をかけ、見解の相違を理由に移動は認められないとした。結局、この時の CEC 配転は、移動した人数の記録は見いだせなかったがチッソ労組の組合員が移動する²¹⁾ことで決着した。

こうした動きの背後で、会社はもっと根本的な水俣工場の再建のための合理化計画を策定しつつあった。これは、江頭社長の登場を機会に始められ、旭化成との提携やチッソの子会社・事業所を一つの人事圏と前提して考案さ

れることになっていた。主たる内容は、五井工場（チッソ石油化学）の拡充と水俣工場の原料転換・合理化であり、「再建5か年計画」（「長期経営計画68～72年の5か年計画」）と銘打たれ、1967年7月には役員会で決定をみていたのである。組合には8月に提示された。中身は衝撃的で、従業員にはもちろん地域社会にもショックをもって受け止められた。

さっそく、その計画のなかから一部が切り出され実施されることになる。同年8月に五井工場への配転が提示された。五井工場のポリプロピレン製造設備が増設されそのための要員補充がその中身であった。移動人員は15名以内であった。新日窒労組はこの提案は比較的柔軟に受け止め、まずは、本体の「再建5か年計画」が大合理化計画であるので、それまでに積み上げてきた人員移動の際の会社との約束（本人の承諾、労働条件の維持）を改めて協約化しようとした。それに対し、会社は、五井の件は就業規則の転勤に当たるので業務命令をもってすれば足るとし突っぱねたため、組合がスト権を確立するなどして緊迫した。結局、協約化はできなかったものの、組合が中に立ち家庭状況等を考慮し本人の了承も得られた2名を配転するという形に落ち着いた²²⁾。

ちなみに、もう一方のチッソ労組は、この問題に関しては、組合新聞を見るかぎり動きをみせなかった。

1968年に入ると、「再建5か年計画」が進行しはじめ合理化は新次元に移る。そのなかでCEC問題が再燃する。会社は同3月、先に設立したCEC水俣に37名を配転すると組合に提示した。将来は100人程度は移籍させるとも示唆した。新日窒労組は既定の方針に沿って反発したが、会社は強硬で、4名を指名配転するとしてきた。そこで組合は熊本地裁に仮処分を申請しようとしたが、地裁は和解を進めた。出された和解案は、4名は退職しCECへ移籍、ただし組合籍は元のまま、労働条件は今後とも維持、退職金はチッソ時代と通算する等であった。労使はこれを受け入れ決着した。

他方、チッソ労組は、この件では比較的粘り強く、CEC問題は「もう何回目だ」と不満をあらわにしたが、しかし移動を認めた。結果的に、チッソ労組員が32名移籍することになった

1969年になると、CEC五井へ110名、CEC水俣へ第一次77名、第二次20

名と、これは計画値であり実績ではないが移動に拍車がかかった。ここでも新日窒労組の組合員は、少数をのぞけば移動を免れた。1971年1月のCEC水俣の在籍者の組合員数は140名で、うち122名がチッソ労組員であった²³⁾。このように、CEC配転では、新日窒労組は当初決めた立場を貫いたということができる。

以上、新日窒労組による工作分離・CEC配転問題への取組みを観てきた。その意義をまとめると次のようになる。

新日窒労組は安賃争議後の希望退職と南九配転の問題に対応するなかで、とくに子会社への離職採用による配転問題にいかに対応するかに関して立ち往生を余儀なくされた。つまり、配転に対して正面からの反対には法的な勝ち目が乏しいことを知らされ、次善の策を考えることを迫られたのである。その課題がふたたび突き付けられたのがCEC配転であった。新日窒労組はそれに対応するなかでなんとかその方途を見つけた。それは新会社の経営的採算の予測によっては是々非々で臨むということであった。そのことが、CEC問題への早めの対応戦略の決定につながり、活動にメリハリが生まれたことが、CEC配転問題への新日窒労組の一応の成功につながったと観てよいと思われる。

ちなみに、配転問題への類似の方針転換は単産レベルの合化労連でも行われたが(1968年)²⁴⁾、新日窒労組の方針の変更はあくまで自らの運動に内在するところから生まれたものであった。

注記

*以下の資料・文献の利用に関しては、熊本学園大学水俣学研究センター、同現地研究センターのお世話になった。記して感謝申し上げる。なお、本稿の労働組合関係資料はすべて同上センター所蔵のものである。

- 1) 通称チッソ(株)は、名称を日本窒素肥料(株)、新日本窒素肥料(株)、チッソ(株)と変更しており、また2011年には事業の継承会社としてのJNC(株)を設立している。本稿では企業グループも含めて、通称であるチッソという名称を使うことにする。
- 2) 石田博文(2013)、菊地昌典(1983)も、「恥宣言」以降はその脈絡で捉えられるとする研究に位置づけられる。さらに、これらの研究とはまったく観点を異にするが、本稿

のⅡ（春闘・一時金交渉の労使関係）で取り上げる春闘史は、チッソが水俣病の補償問題に直面することになる1970年代半ば以降の展開にチッソの労使関係のありようが水俣病問題（補償問題）に影響するかという関心があるので、これらの研究と一脈通ずるところがあるかもしれない。

- 3) 新日窒労組（1963）16-17頁。
- 4) この単元の第三次希望退職までの説明は前掲資料25-38頁による。
- 5) 以下は、新日窒労組（1973）445-446頁、新日窒労組・組合新聞「さいれん」（『さいれん』復刻版2011年、柏書房。以下、特記しない限り「さいれん」は柏書房の復刻版による）1963年10月29日-12月28日による。
- 6) 新日窒労組「代議委員会記録」（元新日窒労組組合員山平勝利氏作成、以下同様）1963年12月27日
- 7) 以下の仮処分に関わる内容は、新日本窒素肥料事件・熊本地決昭和38・12・26労民集14巻6号による。
- 8) 新日窒労組（1973）445頁による。
- 9) 新日窒労組「代議委員会記録」1963年12月30日-1964年1月5日による。
- 10) 南九開発(株)は所在地水俣市、設立1963年6月15日、資本金1,250万円、社長は北川前水俣工場長であった。
- 11) 以下、安賃争議終了時の組合員数は、新日窒労組（1973）444頁による。南九配転直後と同水俣工場内の組合員数は、新日窒労組「組合員並第二組合員数」（1964年11月1日）より算出した。
- 12) 新日窒労組「代議委員会記録」1964年1月3日-1月5日。
- 13) 新日窒労組「組織人員表」（1966年7月1日）による。
- 14) チッソエンジニアリング(株)は、1965年2月設立、チッソ100%出資、資本金750万円、当初は本社工務部と五井工場の関連部門より編成された。
- 15) 日窒アセテート(株)は、1956年11月設立、チッソ100%出資。資本金3億円、アセテート生産専業、滋賀県守山工場1工場、1965年の従業員数1530名。
- 16) 新日窒労組『職場拠点学習テキスト 工作部門の切り捨てを許すな、工作分離を粉碎しよう』（1966年10月）。以下の叙述は同テキストによる。
- 17) より正確には、チッソと旭化成の共同出資によるアセテート生産の新会社を設立し、その会社へチッソアセテート(株)を譲渡するかたちによる。新会社名は旭チッソアセテート(株)、1966年11月30日設立である。所在地は、守山工場とされてきたものとはほぼ同じである。チッソ（2011）307-308頁。
- 18) 加盟産別が全織同盟であったのは守山の第二組合、旭化成労組である。チッソ労組はこの時点では産別未加盟であった。
- 19) 新日窒労組「さいれん」1966年11月19日。
- 20) 同上1967年4月15日。
- 21) 同上1967年4月13日の記事にそのことがうかがえる。
- 22) 同上1967年9月28日。

- 23) 新日窒労組「チッソ水俣工場の大量人員整理の闘いとその後の経過について」(作成年月不詳。1971年作成だと思われる)による。
- 24) 竹内静雄(1969)を参照。

文献リスト

- 飯島孝(1996)『技術の黙示録』技術と人間。
- 石田博文(2013)『水俣病と労働者』私家版。
- 岡本達明(2015)『水俣病の民衆史 第四巻闘争時代(下) 1968-1973』日本評論社。
- 菊地昌典(1983)「チッソ労働組合と水俣病」色川大吉『水俣の啓示(下)』筑摩書房。
- 小林謙一(1966)『現代日本の雇用構造』岩波書店。
- 新日窒労組(1963)『安賃闘争と反合理化の闘い』
- 新日窒労組(1973)『安賃闘争』
- 竹内静雄(1969)「合化労連の配置転換対策」『月刊労働問題』日本評論社134号。
- チッソ(2011)『風雪の百年 チッソ株式会社史』チッソ(株)
- 富田義典(2015)「戦後労使関係史における安賃闘争の位置」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』675号。